



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el  
teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091  
Santo Domingo, Ecuador, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL DE GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la educación

**AUTOR:**

Luzuriaga Rojas María José (ORCID: 0000-0003-3281-4044)

**ASESOR:**

Dr. Arévalo Luna, Edmundo (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

PIURA – PERU

2021

## **Dedicatoria**

A nuestro Señor Jesús, por sus bendiciones y guiar cada uno de mis pasos para culminar con este trabajo de tesis, a mi esposo y mis hijas por estar a mi lado en todo momento, por su apoyo incondicional, por estar pendiente de mi avance y que logre cumplir este sueño tan anhelado.

## **Agradecimiento**

A la A la Universidad “Cesar Vallejo” por ser una Institución que me brindó la oportunidad que estaba esperando para alcanzar este objetivo tan esperado en mi vida.

A mi tutor Dr. Edmundo Arévalo Luna que con su calidad humana y profesionalismo supo orientarme para que logre con éxito este trabajo investigativo.

A la Unidad Educativa “23h00091”. A su Rector el cual me facilito conseguir la información necesaria y a cada uno de los docentes que integran

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	1
ANEXOS .....	44

## Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Tamaño poblacional de los sujetos de estudio, según el género y edades.</i> .....	15
Tabla 2 <i>Nivel de percepción del clima organizacional en la escala general, alcanzados en los sujetos de la población.</i> .....	20
Tabla 3 <i>Niveles de percepción del clima organizacional según dimensiones en los sujetos de estudio del Dimensiones del clima organizacional</i> .....	21
Tabla 4 <i>Nivel de desempeño docente en la escala general alcanzados en los sujetos de la población</i> .....	22
Tabla 5 <i>Niveles de percepción del desempeño docente según dimensiones en los sujetos de estudio.</i> .....	23
Tabla 6 <i>Coeficientes de correlación entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.</i> .....	24
Tabla 7 <i>Coeficientes de correlación entre la dimensión cultura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.</i> .....	25
Tabla 8 <i>Coeficientes de correlación entre la comunicación de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.</i> .....	26
Tabla 9 <i>Coeficientes de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente en los sujetos de la población</i> .....	27

## Índice de Figuras

Figura 1 <i>Nivel de percepción del clima organizacional</i> .....	20
Figura 2 <i>Nivel de percepción del Clima Organizacional según dimensiones</i> . ....	21
Figura 3 <i>Nivel de desempeño docente</i> .....	22
Figura 4 <i>Nivel de percepción del Clima Organizacional según dimensiones</i> . ....	23
Figura 5 <i>Diagrama de dispersión entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población</i> . ....	24
Figura 6 <i>Diagrama de dispersión entre la dimensión cultura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población</i> . ....	25
Figura 7 <i>Coeficientes de correlación entre la comunicación de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población</i> . ....	26
Figura 8 <i>Coeficientes de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente en los sujetos de la población</i> .....	27

## Resumen

La presente investigación analiza el Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021, con la finalidad de determinar si existe significancia en la relación de las de ambas variables. Es una investigación básica y del tipo descriptivo y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 117 docentes y directivos; para la recolección de datos se usó cuestionarios de modelo Likert; el primer instrumento de elaboración propia que estuvo sometido al análisis de validez por expertos y con altos índices de fiabilidad; el segundo instrumento se utilizó un cuestionario diseñado y validado por Palomo (2021). Los resultados mostraron que en la variable clima organizacional con sus dimensiones de estructura y cultura existe un mayor volumen en el rango favorable y para niveles de comunicación superan el 50% en los rangos muy favorable y favorable; respecto a la variable desempeño docente en las dimensiones personal, pedagógico y social, los datos recolectados revelan que poseen un alto rango en los niveles favorable y muy favorable. Se ha determinado que la correlación es altamente significativa entre ambas variables y su influencia es alta de forma bilateral. (Tabla 9).

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño docente, nivel de significancia

## **Abstract**

This research analyzes the Organizational Climate and Teaching Performance during ejob in the teachers of the Educational Unit 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021, with the objective of determine if there is significance in the relationship of both variables. It is a basic investigation of the descriptive and correlational type. The study population was made up of 117 teachers and managers; Likert model questionnaires were used for data collection; the first instrument was our own elaboration and It was subjected to the validity analysis by experts and with high reliability indices; the second instrument used a questionnaire designed and validated by Palomo (2021). The results showed that in the organizational climate variable with its dimensions of organizational structure and culture there is a greater volume in the favorable range and for communication levels they exceed 50% in the very favorable and favorable ranges; Regarding the variable teacher performance in the personal, pedagogical and social dimensions, the data collected reveal that they have a high rank in the favorable and very favorable levels. It has been determined that the correlation is highly significant between both variables and its influence is high bilaterally. (Table 9).

Keywords: Organizational climate, teacher performance, level of significance



## I. INTRODUCCIÓN

La nueva realidad que ha presenciado la población mundial a partir del año 2019 por los efectos del COVID 19, ha generado una paralización o cambio de actividades consideradas habituales, dentro de todos los sector que generan movimiento económico a nivel de todo el mundo, es lo que menciona Molina-Villacís, Romero, & Cevallos (2020) los sectores productivos y los sectores de servicios en todo el mundo se han visto muy afectados , por las políticas impuestas por los gobiernos para evitar los contagios por COVID 19, esto debido a la alta tasa de mortalidad que ha tenido la enfermedad. (págs. 46-54).

Esta misma situación está pasando en América Latina donde Palomino, Garro, & Sanchez (2020) menciona que las empresas en la región se han visto afectadas por la Pandemia y han tenido que modificar sus sistemas de trabajo debiendo generar climas organizacionales en ámbitos externos a los habituales, así mismo se han implementado medios para controlar el desempeño de los trabajadores, los mismos que deben laborar desde sus domicilios bajo la modalidad de teletrabajo, siendo este un nuevo reto al desarrollarse bajo circunstancias especiales. (págs. 1-11).

En ese contexto Briones, Ramirez, & Vera, (2017), menciona que el sistema educativo en el Ecuador ha evolucionado en el control de las actividades de los profesores, tomando en cuenta las innovaciones pedagógicas en el sector educativo y la dinámica de las instituciones educativas que consideran la importancia de los docentes e implementando estrategias para mejorar los climas organizacionales. Los métodos aplicados para la evaluación del trabajo de los profesores son adecuados para los niveles de conocimiento de los profesores en el país desde el punto de vista holística, facilitando los medios necesarios para la enseñanza.

La realidad problemática en la institución educativa Unidad Educativa 23h00091 está referido al clima organizacional de la institución educativa, debido a la nueva modalidad de teletrabajo que actualmente desarrollan los docentes. La nueva modalidad del Teletrabajo genera una mayor exigencia al docente con el uso de los

medios virtuales para desarrollar su labor de enseñanza, además de las labores administrativas que también se incorporan a su actividades, al desarrollarse en la modalidad del teletrabajo los horarios de ingreso y salida son inexistentes, exigiendo la presencia de los docentes en horarios que no contemplan su jornada laboral, generándose un clima organizacional negativo en la institución educativa.

En esta nueva realidad la institución está tratando de establecer pautas para mantener un adecuado clima organizacional sin embargo existe mucho descontento debido a la recarga de trabajo de los docentes, incrementándose el estrés, generando malestar y daños a la salud. Otro problema es la poca empatía de los directivos con los docentes, el cual en las reuniones no se les brinda la confianza para hacer las sugerencias de mejora, teniendo temor a expresar sus puntos de vista por motivos de ya no ser contratados. Por lo tanto, se observa que este clima organizacional no es el óptimo y el temor y descontento de los docentes afecta su rendimiento. Debido a la problemática mencionada se planteó el siguiente problema. ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021

El presente trabajo de investigación se justifica en la base teórica porque buscó analizar si existe o no relación significativa entre el clima en una institución educativa respecto al desempeño del docente en la modalidad del teletrabajo, atendiendo a la problemática de la debilitación del clima organizacional debido al efecto del teletrabajo en el desempeño de los docentes, en el aspecto metodológico para este estudio se desarrolló instrumentos que midieron el nivel de variables y también la relación entre ambas. En la práctica sirvió de referencia para que las instituciones educativas puedan plantear acciones que permitan la generación de un buen clima organizacional y desarrollar estrategias de fortalecimiento de las capacidades de los profesores.

La relevancia social radica en la importancia de la educación siendo este un problema de alta preocupación y de interés de todas las personas en su conjunto. Es de preocupación del investigador el análisis de dos variables y su interacción por

considerar que están alineados con la generación de los resultados académicos y cumplimiento de las metas de la Institución Educativa objeto de estudio; toda vez que, al tener un adecuado clima organizacional, los trabajadores docentes tendrán mejores condiciones para realizar un adecuado trabajo con los niños y jóvenes, mejorando con esto la calidad educativa brindada. Las personas que se beneficiaron de forma directa son los 117 docentes y directivos de la institución educativa.

Esta investigación planteó el siguiente objetivo general: Determinar si existe o no relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo y como objetivos específicos: Identificar el nivel de percepción del clima organizacional durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo; Conocer el nivel de percepción de desempeño docente predominante durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo y Establecer si existe o no correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo.

Con la información descrita se presentó la siguiente hipótesis general, H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo; H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo y Las hipótesis específicas son: H1: La dimensión estructura del clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo; H2: La dimensión cultura del clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo y H3: La dimensión comunicación del clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de hacer una pesquisa de los trabajos previos se ha seleccionado unos antecedentes que nos sirven de referencia para el presente trabajo; mismo que exponemos a continuación.

Como antecedentes internacionales se presentan los siguientes estudios:

Saldaña (2020) en Loreto, Perú; realizó la correlación de las variables Clima organizacional y el desempeño docente en el colegio Genaro Herrera, donde se trabajó con cien profesores de la unidad educativa, con el uso de un cuestionario para la lectura de las variables y realizándose la encuesta. Los docentes mencionan que el clima de la organización es bueno, pero existen factores que deben mejorarse para el buen desempeño de los trabajadores, llegándose a demostrar que la relación entre las variables es significativa, por el cual se recomienda que se desarrollen acciones de integración que permitan mejorar los niveles de clima en la organización.

Palomino (2020) en Huánuco, Perú; realizó la correlación de las dos variables clima organizacional y desempeño docente en la unidad educativa local del distrito, teniendo la participación de 86 profesores, usándose para el trabajo de campo la entrevista y como instrumento un par de cuestionarios. Los encuestados indicaron que existe un clima bueno dentro del ámbito laboral más que todo por la comunicación, demostrándose que hay una relación significativa entre las variables, recomendándose que se implementen programas de capacitación al personal para la mejora de la integración, así como protocolos de control del desempeño de los trabajadores.

Alva (2018) en Trujillo, Perú; se buscó los niveles de relación entre las variables el clima organizacional y el desempeño docente en un centro educativo, en donde se ha tenido la participación de 40 profesores que contestaron dos cuestionarios que corresponde a cada una de las variables. Luego de procesados los datos se encontró que los docentes mencionan que el clima de organizacional es aceptable ya que pueden desarrollar su trabajo de forma adecuada, llegándose a demostrar que existe relación significativa entre las variables, por lo que se planteó la recomendación de

implementar programas de formación y capacitación para la mejora de los niveles de las dos variables planteadas en este estudio.

Mamani (2017) en Cañete, Lima; realizó la correlación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente, ejecutada en la I.E. N° 21531 con una población de 45 profesores que desarrollaron la encuesta con instrumentos que fueron cuestionarios para ambas variables. Los docentes manifestaron que el clima dentro de la organización no es el adecuado, pudiendo mejorarse para que los trabajadores puedan estar comprometidos con la organización, llegándose a determinar que no hay significancia entre las variables ya que ha sido afectado por otros factores, recomendándose que se deben implementar estrategias que mejoren los niveles de clima en la organización.

Ortiz (2017) en San Juan de Lurigancho, Lima; donde de correlacionó las variables clima organizacional y desempeño docente que se desarrolló en el colegio 148, teniendo una muestra de 78 profesores, quienes realizaron una encuesta con cuestionarios. Los docentes indican en su mayoría que existe un buen clima laboral dentro de la institución, al mismo tiempo también se logró determinar que la mayoría de los docentes cuenta con un buen nivel de desempeño, siendo significativa la relación entre ambas variables, por lo que se recomienda mantener un control de los niveles de clima organizacional y plantear acciones que busque mejorar los niveles del desempeño de docentes y trabajadores.

Los estudios internacionales presentados muestran que se han presentado las variables clima de la organización y el desempeño docente con cuatro estudios la relación ha sido significativa y solo en uno no ha existido correlación; por lo que se entiende que a pesar de su alta correlación entre estas dos no se debe descuidar el control en el desempeño docente a través de estrategias y mejorar el nivel de clima organizacional por medio de programas de inclusión para los docentes.

Como antecedentes nacionales se presentan los siguientes estudios:

Robayo (2018) en Guayaquil, Ecuador; desarrolló la correlación entre clima organizacional y el desempeño docente en Institución educativa con una población de 14 docentes que llenaron los datos en un cuestionario a través de la encuesta. Los resultados han indicado que los docentes no tienen la mejor percepción del clima dentro de la organización, indicando valores bajo en los niveles de esta variable, así mismo también se tiene en cuenta que se debe mejorar los desempeños del docente ya que se ha registrado niveles promedios no elevados, no existiendo relación significativa entre estas variables, siendo recomendable que la institución plantee estrategias que permitan mejorar los niveles de estas variables.

Gonzales (2019) en Guayaquil, Ecuador; planteó la correlación del clima laboral y el desempeño de los docentes en un pequeño centro educativo de la localidad, de una población de 20 profesores, se les brindó una encuesta a través de cuestionarios que fueron usados para cada una de las variables. Los docentes manifiestan que existe un buen clima dentro de la organización en las dimensiones que se han planteado, así mismo se muestra que existe un buen nivel del desempeño de los docentes y una actitud positiva frente a la labor que desarrollan en la organización, existiendo una relación de significancia entre ambas variables, por lo que se plantea como recomendación desarrollar acciones de refuercen estos resultados y mantengan los altos niveles de clima en la organización.

Brito (2020) en Guayaquil, Ecuador; ha desarrollado un estudio a nivel de maestría donde se ha buscado analizar el tipo de relación entre el clima de la organización y el desempeño de labores de los docentes, con una población de 50 colaboradores de la institución, desarrollándose la encuesta con un cuestionario. En este estudio se ha podido constatar que los docentes consideran que el clima en la organización es adecuada en todas las dimensiones planteadas, siendo importante indicar que este factor aporta al buen desempeño de los trabajadores de la institución, llegando a determinar que la relación entre las dos variables es significativa por lo

tanto se ha recomendado mantener las mismas estrategias para conservar el buen clima organizacional y un buen desempeño docente.

Medina (2017) en Santo Domingo, Ecuador; investigó como se relacionan las variables clima organizacional y el desempeño docente desarrollado para la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, teniendo una población conformada por 50 docentes y con el uso de la encuesta y con un cuestionario. Los encuestados indican que existe niveles moderados de clima organizacional, al mismo tiempo se muestra que los niveles del desempeño docente son elevados mostrando interés por desarrollar adecuadamente su labor, existiendo una relación significativa entre ambas variables, siendo en intensidad moderada, por lo que se recomienda que la institución educativa plantee programas de formación y actividades que mejoren los niveles del clima en la organización y mantengan el buen desempeño del trabajador.

Quiñonez & Peralta, (2016), Quito, Ecuador; investigaron las variables Clima organizacional y desempeño laboral, en las escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, con una población de 157 profesores, en donde se aplicó encuestas usando cuestionarios. Los docentes indican que la comunicación es la mayor fortaleza al medir el clima de la organización y este se refleja en el buen desempeño de las labores, determinándose que las dos variables tienen una relación significativa, además se recomendó que deben existir acciones como programas de capacitación que refuercen las competencias de los docentes de forma constante.

Los cinco antecedentes nacionales que hablan de las dos variables se puede observar que en uno existe un resultado en los que las variables no tienen relación significativa y en cuatro estudios menciona que existe relación entre ambas variables, además estos estudios que no cuentan con significancia, son afectados por diversos factores que deben ser estudiados en otras investigaciones.

Se presentaron los aspectos teóricos que posibilitaron sustentar esta investigación, para la variable Clima Organizacional; Murrieta y otros, (2019) definen a esta variable como las propiedades que tiene un espacio laboral y que es medido en

base a la percepción de las personas que se encuentran dentro de este espacio, generando comportamientos y actitudes conforme a este ambiente. De esta manera Zapata (2016) menciona que el clima de la organización se relaciona con políticas y procedimientos consensuados de una institución y que genera una experiencia en los trabajadores.

Por otra parte, Iglesias & Torres (2018), indican que el clima organizacional es una percepción que tiene cada uno de los integrantes del grupo y que está en función a un juicio de valor propio, difiriendo muchas veces entre las personas, en función a sus estados emocionales, mentales y físicos, teniendo efectos muy importantes en la productividad, el desempeño y motivación de los mismos.

Üstün (2017) indica que el liderazgo de la organización en instituciones educativas es muy importante porque busca que el servicio que reciben los alumnos sea de calidad, en ese sentido Luqman y otros (2020), indica que los efectos de un clima laboral influyen de manera drástica en los docentes de las instituciones educativas, sobre todo en su desempeño. De la misma manera Asio (2020) indica que es muy importante analizar los desempeño de los docentes y contrastar con los factores que se están presentando en el clima de la organización, siendo importante analizar estos factores en la institución educativa.

En su investigación Khan (2019), ha encontrado que el clima de la organización genera un impacto muy fuerte en el desempeño que tiene los docentes para el cumplimiento de sus funciones, siendo importante que se consideren los factores que afectan el clima para evitar disminución de los compromisos del docente.

Los enfoques teóricos que sustentan la variable clima organizacional, menciona en primer lugar la teoría de clima organizacional definida por Mendoza (2018) esta teoría indica que el comportamiento del personal de una institución es generado en buena parte por la forma de administrar de los directivos, sumado a las condiciones laborales que se percibe y otra parte de por la información que reciben, las expectativas que tienen, sus sentimientos y esperanzas.



Esta teoría plantea tres variables que forman el clima organizacional, la primera es la variable de causalidad, que se definen como aquellas que generan los resultados de una organización, siendo estas la estructura organizativa, las políticas laborales, los objetivos, las metas y las funciones. Las variables intermedias son aquellas que controlan el funcionamiento de las organizaciones desde el interior como la comunicación, la motivación, los rendimientos, la participación y por ultimo las variables finales miden los resultados de la gestión que integran las organizaciones como las ganancias, las perdidas, los gastos, las utilidades y la productividad.

Otra teoría que sustenta esta variable son las relaciones humanas planteada por Elton Mayo definida por Díaz, (2019), indicando que los colaboradores son los activos más importantes de una organización, considerando que las personas tienden a ser afectadas por el ámbito en el que desarrollan su labor, más que por la labor misma. Es importante que la persona se sienta realizada en su ámbito laboral y en el contexto en el que se desenvuelve, se considera que los ingresos económicos o las labores de desarrolla son variables poco importantes comparados con otros factores que afectan su ambiente de laboral. Existen elementos que sustentan esta teoría como el incremento de competencias, las felicitaciones y promociones, el incremento de beneficios y el trato amable y respetuoso.

La teoría de Litwin y Stringer citada por Gil y otros (2018) quienes mencionan que las forma de comportarse de los trabajadores en su puesto laboral esta en función de las necesidades de afiliacion, de poder y el logro, no siempre se cumplen las tres características de manera simultanea; por ejemplo: la necesidad de logro de una persona es aquella que siempre esta buscando las formas de como mejorar su labor, al mismo tiempo tendra necesidad de buscar siempre la forma de influenciar en las personas de su entorno y tendrá necesidades de afiliación entablado amistades y mejorar las relaciones interpersonales. Madhukar & Sharma, (2017) indican que esta teoria relaciona aquellos factores mas importantes que influyen en el clima de la organización, dentro de ello la necesidad del logro es uno de los factores mas importantes; ya que implica que los trabajadores se esfuerzan con el fin de lograr sus objetivo y la forma como lo hacen afecta el clima laboral.

Así mismo se presenta la teoría de Clima Laboral de Rensis Likert, citado por Das (2021), donde menciona que las personas consideran que la organización, los directivos, las normativas, influyen en el clima laboral también denominado las causales, por lo que se consideran las intervinientes como la actitud del trabajador, las distintas motivaciones y las habilidades comunicativas. Buchanan & Huczynski, (2019) postula que el clima está en función de las experiencias que tienen las personas que laboran en la institución.

En base a estas teorías de este estudio se asumió las siguientes dimensiones de la variable clima organizacional.

Estructura organizacional definida por Gilli (2016) como el análisis que se lleva a cabo para construir una estructura de funciones, con actividades y responsables de su cumplimiento en un orden jerárquico, finalizando un diagrama con diversas divisiones y áreas que simbolizan la estructura de la organización. Para esta dimensión se está planteando los indicadores, conocer el organigrama de la IE, cumplimiento de funciones de los colaboradores y condiciones laborales.

Cultura de la organización, Pérez, Milian, Cabrera, & Victoria, (2016), indica que es la convivencia de los trabajadores propia de laborar en un periodo prolongado de tiempo en un mismo lugar, se generan experiencias, rutinas, costumbres y valores no escritos pero vigentes en esta comunidad. Para esta variable se plantea los siguientes indicadores participación, identificación, toma de decisiones.

Comunicación Oyarvide y otros (2017), mencionan que son los tipos de comunicación que se pueden dar dentro de una organización, existiendo por medios directos o por medios indirectos, los cuales basan su efectividad en la forma en que son usadas para transmitir el mensaje y que sean entendidas por la persona receptora del mismo. Los indicadores para esta dimensión son, respeto a las reglas, empatía y colaboración.

Para la variable desempeño docente en el teletrabajo, Chairez y otros (2016) lo definen como la calidad educativa que se logra con la adecuada labor que desarrolla un profesor al brindar los conocimientos a los alumnos que serán el futuro del país. En

ese contexto Quispe (2020) menciona que los profesores deben tener las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes idóneas para lograr interesar a los alumnos a asimilar lo aprendido en clases, motivándolos a aplicar estos conocimientos en su vida diaria y proyectos futuros.

Gómez & Valdés (2019) menciona que la labor docente es muy importante para desarrollar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, por lo tanto, el profesor debe tener una actitud de reflexión y de crítica sobre su propia labor buscando mejorarlo de manera constante para el incremento sostenido del rendimiento de los alumnos. Corcoran & O'Flaherty (2018) menciona que algunos factores pueden indicar el desempeño de un docente como el nivel de compromiso, la responsabilidad los conocimientos y sus habilidades, así mismo Kusumaningrum y otros (2019) menciona que uno de los aspectos más importantes que un docente debe manejar son los aspectos éticos, debido a su calidad de formador, esta característica es indispensable para su desempeño.

Al respecto se presentó las teorías que sustentan la variable desempeño docente:

Teoría de la Auto eficiencia de Albert Bandura citada por Hernández & Ceniceros (2018), mencionan que para el logro del incremento de las capacidades es necesario que las mismas personas se propongan lograrlo, para ello deben existir ciertos parámetros como, la conducta, el interés, la persistencia, la emoción del logro, para ello las personas deben tener la capacidad de resolver problemas y de superar los obstáculos que se les presente dentro del ambiente en que se desempeñan. El logro genera la capacidad de auto eficiencia que radica en la mejora continua de la capacidad de la persona. La auto eficiencia debe ser alcanzado con el desarrollo de cuatro características indispensables que son la experiencia como dominio de la actividad, el logro del convencimiento social y las experiencias de afecto, los niveles de cumplimiento y la satisfacción por el deber logrado.

Teoría del aprendizaje social de Rotter citada por Areche Calle (2017) menciona que los docentes generan una actitud y forma de comportamiento con el quehacer cotidiano adquirido con la experiencia del intercambio social. Es así que para el logro

de las metas personales es necesario el apoyo de otras personas que suman al esfuerzo propio. Es en esa medida que el desempeño que tiene una persona depende del entorno en el que se desarrolla, buscando encajar en la sociedad. Además Rotter (2017) indica que las personas comparten experiencias en un contexto social aprendiendo sobre las habilidades y conocimientos de otras personas, asimilándolas para sí misma.

En base a lo mencionado para la variable desempeño docente se ha planteado las siguientes dimensiones:

Dimensión personal. Que está definida por Ángel-Macías & otros (2017), los define como las capacidades personales y profesionales que desarrolla el docente para cumplir con su labor, para esta dimensión se ha planteado los indicadores vocación formación, autoestima, experiencia y valores.

Dimensión Pedagógico Irureta Uriarte (2016), está referido a los conocimientos que aplica el docente realiza su labor cumpliendo con las actividades y funciones asignadas por la organización en su puesto laboral. Para esta dimensión se ha considerado los siguientes indicadores: asistencia, puntualidad y cumplimiento de funciones.

Dimensión social. Martínez (2017), Menciona que es la capacidad de la persona de desarrollar relaciones afectivas y vínculos con otras personas dentro de la sociedad, así mismo se considera que esta forma de relacionarse conforma las bases de la interacción de las personas en una comunidad. Se considera para esta dimensión el indicador Grado de cooperación y trabajo en equipo.

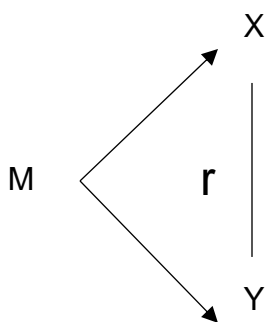
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio, es del tipo básica; que según Gabriel-Ortega (2017) son investigaciones buscan ampliar conocimientos referentes a un tema concreto. Se planteó el método descriptivo correlacional, porque describe las variables en un entorno natural, tal como lo afirman (Hernández-Sampieri & Torres, 2018)

El diseño es descriptivo correlacional, toda vez que permite establecer el tipo de asociación entre dos variables; además, transversal porque estudia los fenómenos en un determinado tiempo y espacio según. (Echevarría, 2016)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

X = Resultados del Clima organizacional

Y= Resultados del Desempeño docente

M = Sujetos de la muestra

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable 1. Clima organizacional**

Como definición conceptual Ramos & Tejera (2017), definen al clima de la organización, que se relaciona con la percepción que tiene los colaboradores que se encuentran dentro de un ambiente laboral y que desarrollan sus actividades en el marco de los parámetros que le plantea la organización. Y la definición operacional indica que es el ambiente en el cual los colaboradores desarrollan sus funciones laborales y que rigen sus actitudes frente a sus funciones. La dimensión estructura organizacional, con sus indicadores, conocer el organigrama de la IE, cumplimiento de funciones de los colaboradores, condiciones laborales. La dimensión cultura con sus indicadores de participación y toma de decisiones. Para la dimensión comunicación que tiene sus indicadores respeto a las reglas, empatía y colaboración. Finalmente para la medición se la hará por intervalos a través de la escala de likert.

### **Variable 2. Desempeño docente**

De acuerdo a la Definición conceptual Chairez, Araiza, & Ornelas (2016), que el desempeño de un docente está conformado con las diversas acciones que ejecutan dentro y fuera de los ambientes de enseñanza con el fin de desarrollar los procesos de enseñanza buscando cumplir las metas definidas para el estudio, esta variable es afectada por el medio ambiente en el cual se desarrolla. Para la definición operacional que son las aptitudes, habilidades y destrezas que tienen el cumplimiento de su función profesora. Los indicadores de esta variable están conformados por las dimensiones capacidad personal, con sus indicadores, vocación, formación, actuación autoestima, experiencia valores. La dimensión pedagógica con sus indicadores, elaboración unidades sesiones, medios y materiales estrategias, conflicto colaboración evaluación. La dimensión Social con sus indicadores participación opinión Interrelación Dialogo, clima institucional.

### 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Arias-Gómez y otros, (2016), definen a la población, como un grupo con características similares los cuales son de interés de un estudio de investigación. La población del estudio estuvo conformada por el siguiente personal:

**Tabla 1**

*Tamaño poblacional de los sujetos de estudio, según el género y edades.*

Edad	Hombres		Mujer		Total	%
	F	%	F	%		
20 a 44	18	15	22	19	40	34
45 a 65	42	36	35	30	77	66
TOTAL	60	51	57	49	117	100

*Nota:* Datos alcanzados en el estudio.

En la tabla 1, se puede apreciar en un mayor porcentaje tenemos a docentes hombres con un 36% con una edad entre 45 a 65 años y en dentro del grupo de las mujeres su mayor porcentaje es un 30% comprendida en las edades entre 45 a 65 años; entendiéndose así que en nuestra población contamos con la mayoría de docentes con muchos años ya de experiencia.

#### Criterios de Inclusión

- Colaboradores que estén trabajando con contrato vigente
- Colaboradores que tengan una antigüedad mayor de un año
- Colaboradores que firmaron su consentimiento

## Criterios de Exclusión

- Colaboradores que no se encuentren trabajando o que estén con descanso médico o vacaciones.
- Colaboradores que tengan una antigüedad menor de un año.
- Colaboradores que no firmaron el consentimiento informado.

## Muestra

Según Hernández-Sampieri y otros (2017), mencionan que la muestra es un conjunto pequeño de la población con individuos que tiene las mismas características. La muestra estuvo conformada por la misma población ya que se consideró los 117 participantes.

## Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los docentes y administrativos que cumplieron con los criterios de inclusión.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

La técnica que ha sido aplicada, es la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario con la escala de Likert.

**Instrumento:** El instrumento para la primera variable que se construyó fue un cuestionario, con preguntas el modelo Likert. La estructura incluye tres dimensiones: estructura, cultura y comunicación organizacional. Los enunciados redactados en una proporción de 5 ítems por cada dimensión haciendo un total de 15 para la primera



variable. Este instrumento estuvo sometido al análisis de validez por la opinión de expertos, con la prueba de Aiken y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, con un coeficiente de ,86. Lo que indica que los instrumentos poseen cualidades de validez y confiabilidad. Para la segunda variable desempeño docente se utilizó el instrumento diseñado y validado por Palomo (2021) que consta de 26 ítems. La estructura incluye tres dimensiones: personal, pedagógico y social con un alfa de Cronbach de ,908 siendo muy confiable.

Se consideró las fichas técnicas para la recolección de la información.

### **Variable 1. Clima organizacional**

Se aplicó un instrumento denominado encuesta para la medición de clima organizacional que fue evaluado por expertos y se determinó su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach

Instrumento Ficha técnica.

Denominación : Cuestionario Clima Organizacional

Objetivo : Analizar el nivel del clima organizacional en la institución educativa

Administración : grupal y/o individual

Tiempo : 45 minutos

Estructura : 15 ítems

Nivel de medición : De intervalo (a través de la escala Likert)

### **Variable 2. Desempeño docente**

Para la determinación de la variable desempeño docente en el teletrabajo se utilizó un cuestionario que fue validado por expertos.

Instrumento Ficha técnica.

Denominación: Cuestionario sobre desempeño del docente en el teletrabajo

Objetivo : Determinar el nivel de desempeño docente.

Administración : grupal y/o individual

Tiempo : 45 minutos

Estructura : 26 ítems

Nivel de medición : escala de Likert.

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos que se tuvieron en cuenta para la aplicación de los instrumentos fueron los siguientes:

- Se realizó la presentación y aprobación del proyecto
- Se coordinó con la institución educativa para la aplicación del instrumento.
- Se presentó el documento de consentimiento informado a los participantes
- Se creó el formulario en Google Forms con las preguntas de los cuestionarios.
- Se brindó las indicaciones para el llenado correcto del cuestionario
- Se estableció la hora, y fecha, así como los enlaces para la aplicación de la encuesta
- Se envió la encuesta de medios digitales (mail y WhatsApp)
- Se recolectó los datos a través del Google Forms en la fecha y hora programada
- Se absolvió las consultas
- Se expresó el agradecimiento a las personas que participaron en el estudio mediante medios digitales.
- Se desarrolló los análisis estadísticos en función a los objetivos de la Investigación usando el Microsoft Excel y SPSS versión 25

- Se efectuó la prueba de Normalidad de los datos a través de Kolmogorov y Sminornov.
- Se analizaron los datos y se aplicó la prueba de Pearson.
- Se elaboró de cuadros y tablas
- Se realizó la contrastación de Hipótesis
- Se presentó el informe de investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos fueron procesados y luego trasladados a una hoja de Excel, seguidamente se sometieron al cálculo estadístico a través del programa SPSS versión 25. Para determinar la normalidad de los datos se trabajó con la fórmula de Kolmogorov y Sminornov; a continuación, se analizaron los datos definiéndose que son paramétricos, por el cual se aplicó la prueba de Pearson.

Los aspectos éticos que se consideraron están basados en normas internacionales plasmadas la declaración universal de derechos humanos de la ONU, por lo tanto, se tuvieron en cuenta las normas de conducta que están plasmadas en la constitución del país y aquellos que estipule la universidad. Se plantearon los siguientes aspectos éticos.

- Se generó la creación del consentimiento informado.
- Se tuvo en cuenta la discreción en el manejo de la información
- Se tuvo un trato cordial con los participantes
- Se evitó cualquier acto de discriminación.
- Se manejó las reuniones respetando las opiniones de demás

#### IV. RESULTADOS

En los resultados que se presenta a continuación, pertenecen a los datos recolectados y procesados de acuerdo a los objetivos planteados. Los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS versión 25, en donde las variables en estudio son presentadas con sus dimensiones. En primera instancia se exponen los hallazgos alcanzados en cada variable; finalmente se demostró la relación alcanzada entre ambas variables.

**Tabla 2**

*Nivel de percepción del clima organizacional en la escala general, alcanzados en los sujetos de la población.*

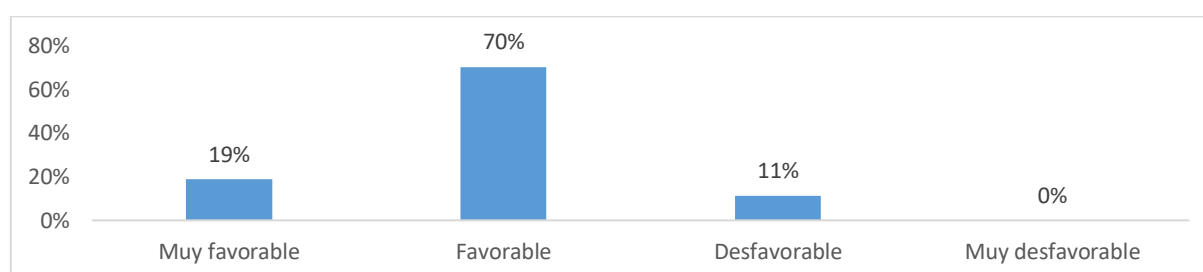
Nivel	Intervalos		Frecuencia	Porcentaje
	Mínimo	Máximo		
Muy favorable	50	60	22	19
Favorable	39	49	82	70
Desfavorable	27	38	13	11
Muy Desfavorable	15	26	0	0
TOTAL			117	100

*Nota: Cuestionario de clima organizacional.*

Los datos mostrados en la tabla 2, el 19% de los encuestados perciben que el clima organizacional como muy favorable, el 19% opinan que es favorable, el 70% mencionan que es desfavorable un 11%, estos resultados indican claramente que para un gran porcentaje de los docentes el clima de la organización es adecuado.

**Figura 1**

*Nivel de percepción del clima organizacional*



*Nota. Tabla 2*

**Tabla 3**

*Niveles de percepción del clima organizacional según dimensiones en los sujetos de estudio del Dimensiones del clima organizacional*

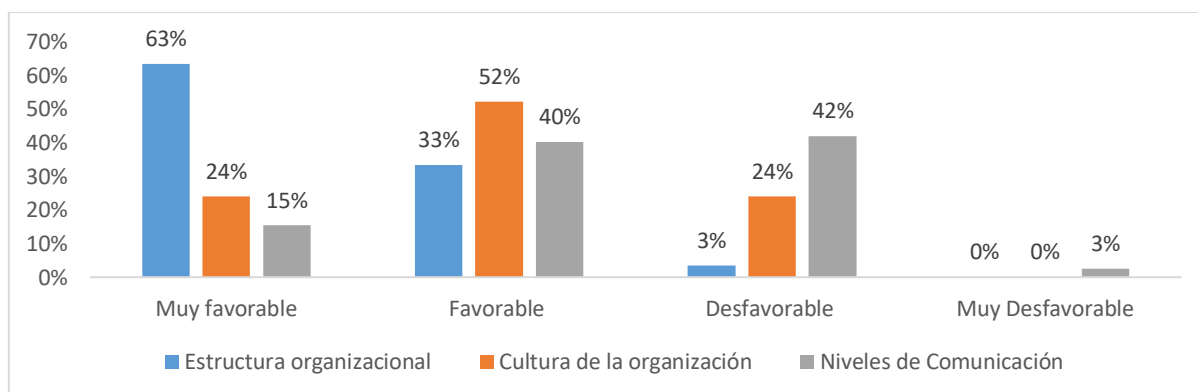
Niveles	Estructura		Cultura		Comunicación	
	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	74	63	28	24	18	15
Favorable	39	33	61	52	47	40
Desfavorable	4	3	28	24	49	42
Muy Desfavorable	0	0	0	0	3	3
TOTAL	117	100	117	100	117	100

*Nota: Cuestionario de Clima Organizacional.*

Los datos que revelan la tabla 4 corresponde a las dimensiones del Clima Organizacional; en la estructura el porcentaje más alto 63% indica que es muy favorable seguido del 33% que es favorable. Para la Cultura el 52% tiene una valoración favorable y un 24% oscila entre muy desfavorable y desfavorable. En relación a la Comunicación igualmente se aprecia que el mayor valor está en muy favorable 15% y favorable 40%, para desfavorable 42% y muy desfavorable 3%.

**Figura 2**

*Nivel de percepción del Clima Organizacional según dimensiones.*



*Nota. Tabla 3*

**Tabla 4**

*Nivel de desempeño docente en la escala general alcanzados en los sujetos de la población*

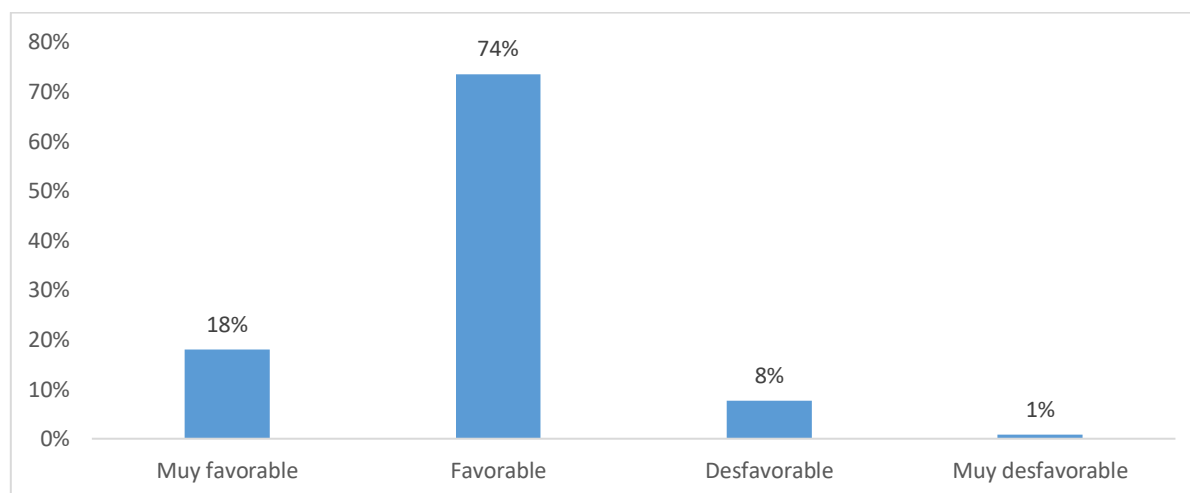
Nivel	Intervalos		Frecuencia	Porcentaje
	Mínimo	Máximo		
Muy favorable	86	104	21	18
Favorable	66	85	86	74
Desfavorable	47	65	9	8
Muy Desfavorable	26	46	1	1
TOTAL			117	100

*Nota: Cuestionario de desempeño docente.*

Los resultados presentados en la tabla 3 indican que el 18% de los encuestados manifiestan que el desempeño docente es muy favorable, el 74% indican que es favorable y por tal motivo existe un buen desempeño docente, el 8% de los docentes mencionan que es desfavorable su desempeño y el 1% afirma ser muy desfavorable. Estos datos están representados en la siguiente figura.

**Figura 3**

*Nivel de desempeño docente*



*Nota. Tabla 4*

**Tabla 5**

*Niveles de percepción del desempeño docente según dimensiones en los sujetos de estudio.*

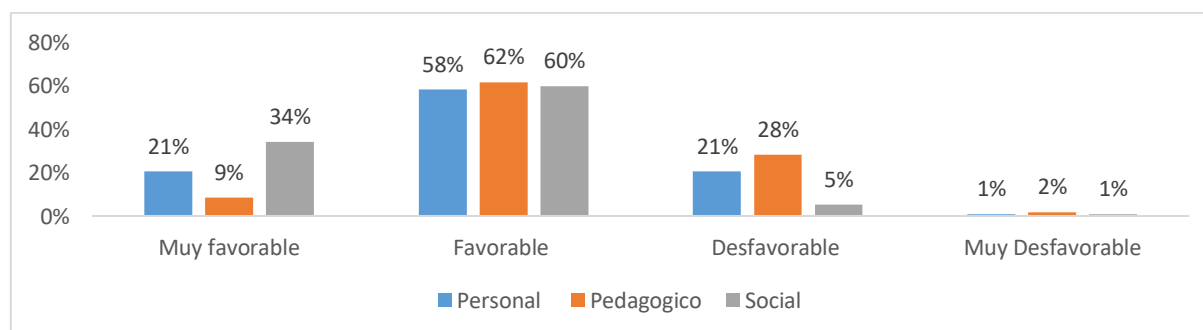
Niveles	Personal		Pedagógico		Social	
	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	24	21	10	9	40	34
Favorable	68	58	72	62	70	60
Desfavorable	24	21	33	28	6	5
Muy Desfavorable	1	1	2	2	1	1
TOTAL	117	100	117	100	117	100

*Nota: Desempeño Docente*

Los resultados mostrados en la tabla 5 dimensiones del Desempeño Docente; se aprecia que para la dimensión Personal el mayor volumen se ubica en el rango de favorable con un 58% y existen dos rangos como muy favorable y en desfavorable que oscila en un 21%. Respecto a la dimensión Pedagógico el 62% se encuentra en el rango favorable seguido del 28% como desfavorable. Finalmente, para la dimensión Social se ubica un porcentaje alto del 60% como favorable seguido del rango muy favorable con un 34%. Estos datos están representados en la siguiente figura.

**Figura 4**

*Nivel de percepción del Desempeño Docente según dimensiones.*



*Nota. Tabla 5*

#### 4.1 Contrastación de la hipótesis

A continuación, se presenta el análisis correlacional de las hipótesis planteadas:

OE 3. Establecer si existe o no correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo.

**Tabla 6**

*Coeficientes de correlación entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.*

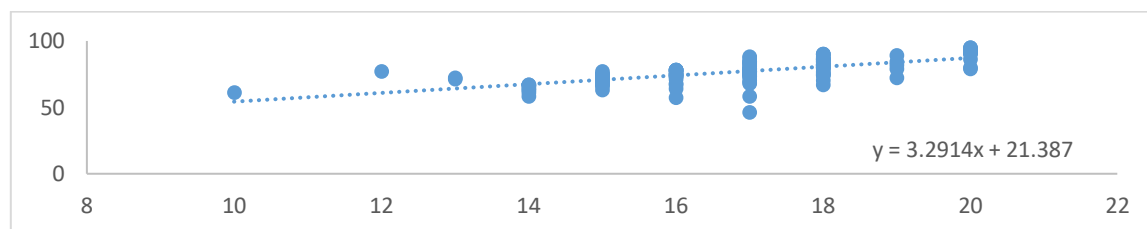
		Estructura organizacional	Desempeño docente
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	1	,683**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	117	117
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,683**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	117	117

*Nota.* Prueba de hipótesis calculado en SPSS

En los datos de la tabla 6 se halla una correlación de ,683 que es positiva y directa; lo cual indica que es altamente significativa.

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.*



*Nota:* Tabla 6



**Tabla 7**

*Coeficientes de correlación entre la dimensión cultura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.*

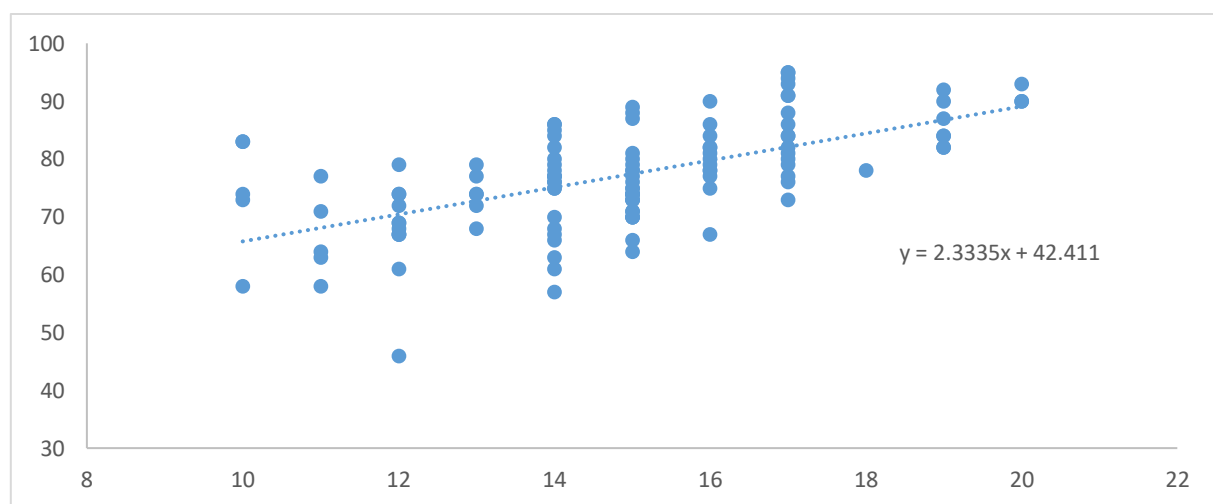
		Cultura de la organización	Desempeño docente
Cultura de la organización	Correlación de Pearson	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	117	117
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	117	117

*Nota.* Prueba de hipótesis calculado en SPSS

Los resultados presentados en la tabla 7 muestran que el valor de correlación entre la cultura de la organización y la variable desempeño docente ha sido de .607 y por lo tanto existe una relación significativa.

**Figura 6**

*Diagrama de dispersión entre la dimensión cultura de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.*



*Nota:* Tabla 7

**Tabla 8**

*Coeficientes de correlación entre la comunicación de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.*

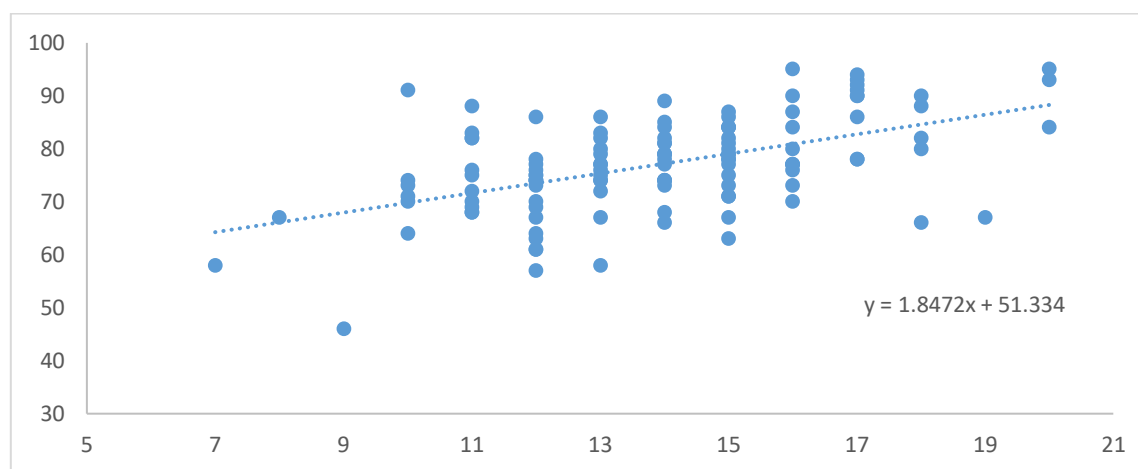
		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,523**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	117	117
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	117	117

*Nota.* Prueba de hipótesis calculado en SPSS

Los datos obtenidos y presentado en la tabla 8, indican que la correlación entre los las variables tienen un valor de ,523 siendo este positiva y medianamente fuerte, además de que existe una relación significativa.

**Figura 7**

*Coeficientes de correlación entre la comunicación de la variable clima organizacional y los factores de la variable desempeño docente en los sujetos de la población.*



*Nota:* Tabla 8

OG. Determinar si existe o no relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo

**Tabla 9**

*Coeficientes de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente en los sujetos de la población.*

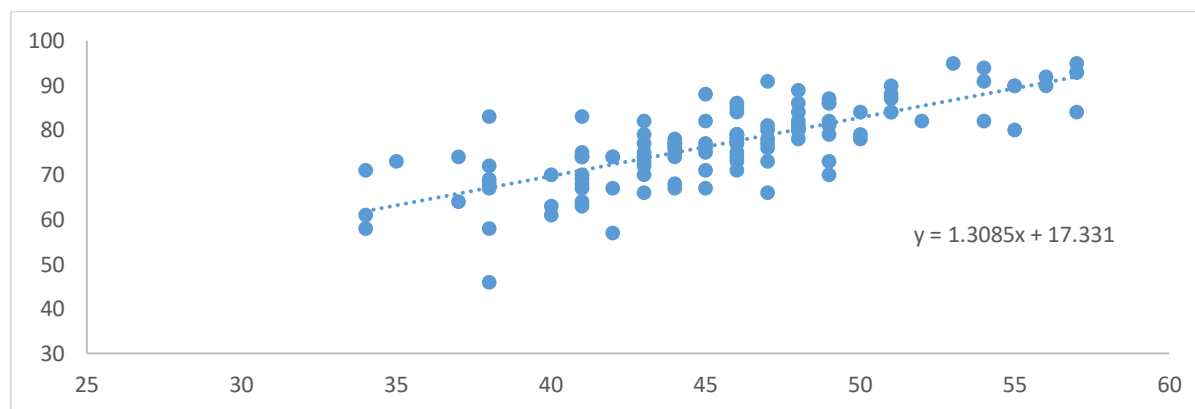
		Clima organizacional	Desempeño docente
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	117	117
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	117	117

*Nota.* Prueba de hipótesis calculado en SPSS

La correlación entre el clima de la organizacional y el desempeño docente que se muestra en la tabla 9 con un valor de Pearson de ,765 con una relación significativa entre ambas variables.

**Figura 8**

*Coeficientes de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente en los sujetos de la población.*



*Nota.* Tabla 9

## V. DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados y presentados en el objetivo general, determinar si existe o no relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091, se encontró un valor de correlación de ,765 y la significancia de ,000, determinándose que entre las dos variables existe una correlación con alta significancia. (Tabla 9)

Estos resultados son similares a los presentados por Saldaña (2020) que ejecutó el análisis de clima organizacional y el desempeño docente, encontrando que la primera variable a nivel individual es la adecuada, siendo considerada beneficiosa por los encuestados, al mismo tiempo la variable desempeño del profesor también ha tenido una alta percepción, aunque existen factores que disminuyen el nivel existiendo aspectos que se deben considerar para su mejora, es así que al finalizar se observó que la relación entre estas variables es significativa al notar que la influencia entre ambas es intensa.

Los resultados presentados son respaldados por los de Palomino (2020) quien también relacionó entre el clima de la organización y el desempeño de los docentes, teniendo como conclusión que el clima es adecuado y como referencias que el aspecto con más fuerza es la comunicación, siendo este factor muy importante para el buen nivel de esta variable, de la misma forma se ha encontrado que el desempeño de los profesores también es elevado, sobre todo en el compromiso y la capacidad de análisis, llegando a la conclusión que en efecto existe una relación significativa entre ambas variables.

Respecto a esta información Iglesias & Torres (2018), mencionan que el clima de una organización se encuentra definida por los niveles de percepción que tiene cada trabajador ya que es una apreciación individual de cada uno; sin embargo si en el colectivo se describe tendencias de opinión similares, se podría indicar una valoración del nivel de clima, pudiendo ser esta positiva o negativa de acuerdo a las circunstancias que se suscitan, esto afecta a los trabajadores en sus estados mentales

y emocionales teniendo efectos directos en su productividad y motivación hacia el cumplimiento de sus funciones.

Así mismo Üstün (2017), indica que el clima organizacional también es influenciado por las formas de comunicación con sus directivos, debido a que afecta su desempeño, buscando que este no disminuya. Además, Luqman y otros (2020), hace mención que un buen clima genera sentimientos de logro en los trabajadores maximizado con el cumplimiento de los objetivos planteados.

Los resultados que se han encontrado, hacen referencia que las dos variables presentadas en el estudio y que influyen entre sí a nivel bilateral, este aspecto es importante toda vez que define que el clima organizacional afecta al desempeño de los docentes, pero también la influencia va en sentido contrario por lo que es necesario controlar ambas variables.

En tal sentido y de acuerdo a los resultados de todas las evidencias alcanzadas es de suponer que las instituciones deben considerar el análisis de los factores como la estructura organizativa, la cultura y los canales de comunicación por separado, identificando los factores que influyen en ellos, además también se debe considerar a los docentes priorizando la parte personal, ya que este tiene un efecto directo en su desempeño, el trabajador al asistir a su ámbito laboral de forma presencial o teletrabajo lleva consigo toda su carga emocional, de todos los aspectos de su vida más aun en condiciones de pandemia donde este se ve incrementada, considerando importante que la empresa implemente un área de asesoría y acompañamiento que asegure que el personal se encuentre motivado a cumplir sus labores eficientemente.

El primero objetivo específico ha sido Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en los docentes durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo, se ha desarrollado el análisis de cada una de las dimensiones de la variable que fue presentado en la tabla 2 y 3, para la dimensión estructura su mayor volumen es del 63% que indica que la percepción es muy favorable; de la misma manera para la dimensión cultura de la organización el 52% de docentes en su mayoría tiene una apreciación favorable; y respecto a la dimensión

niveles de comunicación sucede lo contrario, los datos revelan que la apreciación es negativa ubicando un 42% en desfavorable.

Los resultados indican que el clima organizacional se encuentra en un buen nivel al mismo tiempo para la dimensión estructura de la organización; los docentes tienen pleno conocimiento del organigrama de la institución, están de acuerdo con sus funciones y consideran adecuadas sus condiciones laborales, para la dimensión cultura, los docentes estiman que les dan apertura para la participación y la toma de decisiones; respecto a la dimensión comunicación los profesores perciben que no existe un respeto a las reglas y normas de conducta; seguido de la falta de sentimiento empático y colaborativo entre los integrantes de equipo.

Estos hallazgos se apoyan por Alva (2018), quien analizó las relaciones entre las variables de clima en la organización y el desempeño de los profesores, indicando que el clima en la institución es considerado aceptable por parte de los docentes, así mismo tienen un buen nivel del su desempeño, hallando que las dos variables tienen una significancia alta entre sí.

Datos contrarios al nuestro, son los hallados por Mamani (2017) quien realizó un análisis del clima en la organización y el desempeño de los docentes, mencionando que el clima dentro del ámbito laboral no se encuentra en niveles adecuados, además señala que el desempeño de los docentes es regular siendo importante mejorar estos niveles; también observa que no hay una relación entre estas variables por lo que indica que pueden estar siendo afectados por otros factores.

Esta afirmación es reforzada por Asio (2020) el clima en la organización está en función de las forma de interacción que tienen los integrantes del equipo, siendo importante tener identificado cuales son aquellos factores que influyen con mayor fuerza el clima en la organización, en ese contexto Khan (2019), menciona que cada institución tiene su propio clima y que son afectadas por factores diversos y únicos en cada equipo de trabajo; de tal manera se debe tener en cuenta que las características de un equipo no son los mismos uno con otro, siendo importante la identificación del tipo de clima en cada uno de las áreas y también dentro de la empresa en general.

Para el segundo objetivo de este trabajo, que se denominó conocer el nivel de desempeño docente predominante en los profesores durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23H00091 Santo Domingo, en base a los datos recolectados se determinó que los resultados encontrados mostrados en la tabla 4 y 5 para la dimensión personal, su mayor volumen se encuentra en un nivel favorable con un 58%; para la dimensión pedagógico se considera un alto rango por parte de los encuestados del 62%; en lo que respecta a la dimensión social con un 60% favorable.

Estos resultados nos sugieren, que en general existe un buen desempeño del docente en la institución, además para la dimensión personal se consideran que en su mayoría los docentes tiene una vocación, formación, actuación autoestima y valores, que permiten desarrollar su labor de forma favorable, además en la dimensión pedagógica, los profesores resaltan sus capacidades en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje, desarrollan sus medios y materiales y plantean sus estrategias para resolver conflictos, incentivar la colaboración y plantear la evaluación de los estudiantes.

Al respecto de lo anterior Ortiz (2017) presenta resultados similares en su estudio donde ha buscado definir el tipo de relación entre clima organizacional y desempeño docente, encontrando en este caso que los docentes cuentan con un buen nivel de desempeño y este tiene influencia en el clima de la organización, siendo significativa la relación entre ambas variables.

Los resultados también son referenciados con los presentados por Robayo (2018) quien desarrolló la investigación que buscó descubrir el tipo de relación que tiene el clima de la organización y el desempeño de los docentes indicándose que no se presentan un buen nivel de desempeño de los docentes; al mismo tiempo este afecta el clima en la organización, pero no de forma significativa siendo este un problema importante que se presenta en la institución educativa; la inadecuada gestión del clima en una organización tienen efecto negativos importantes en los resultados de la empresa.

Se refuerza lo mencionado con la teoría del clima organizacional indicada por Mendoza (2018) quien menciona que los directivos promueven el clima en la institución, la manera de dirigir la misma influye en la forma de comportamiento que tiene el personal, también influye con las condiciones laborales, la comunicación y como este afecta aspectos personales como las emociones, y su perspectiva para el futuro. Para ello plantea consideraciones fundamentales para un adecuado clima, siendo la primera analizar las causas, la estructura de la organización y las políticas que se implementan para el cumplimiento de objetivos y metas; todas estas en su conjunto, proponen un tipo de clima que puede ser adecuado o inadecuado en función a la dinámica de su implementación.

Otra teoría que refuerza lo indicado son el de las relaciones humanas presentado por Elton Mayo y citada por Díaz (2019); donde refiere que los activos más importantes son los trabajadores y estos se ven afectadas por el tipo de clima que se promueva en la institución, para ello el factor que predomina en esta teoría es la realización como los ingresos monetarios, el salario, el tipo de trabajo y las relaciones interpersonales; cabe indicar que las acciones de dirección como las felicitaciones en público, el trato amable, el incremento de beneficios, y el respeto mutuo promueven un clima adecuado en la organización.

Estos hallazgos (tabla 4 y 5) nos permiten interpretar, en el sentido que, aun cuando existen favorables percepciones respecto a pedagógico y social, sin embargo en el aspecto personal, estas opiniones decaen levemente dado que visualizan su entorno personal como un aspecto que aún tiene mucho por alcanzar, lo cual se reafirma con lo planteado por Elton Mayo, en Díaz (2019) quien enfatiza la importancia de brindar una mayor dedicación al aspecto humano y las relaciones interpersonales de los colaboradores.

El tercer objetivo apunta a identificar la relación entre las dimensiones, estructural, cultura y comunicación de la variable clima organizacional correlacionadas con la variable desempeño de los docentes. Los hallazgos indican que existe un valor de  $r = ,60$  y el nivel de significancia de  $,000$ , lo que indica una significancia alta entre



las mismas. (Tabla de 6 a 8). Estos datos nos sugieren que ambas variables se corresponden de forma recíproca siendo innegable su efecto en las formas de trabajo de las personas que son parte de la institución.

Las ideas anteriores se respaldan con los de Gonzales (2019) quien relacionó el clima laboral y el desempeño de los profesores, llegando a determinar que entre ambas existe una correlación significativa, siendo importante que la institución desarrolle actividades que mantenga estos niveles. Al respecto, Brito (2020) también indica que existe una relación significativa entre ambas variables.

Los resultados muestran que el clima organizacional genera una influencia intensa en el desempeño de los profesores, por lo que se debe analizar aspectos como la estructura de la organización donde deben existir mejoras periódicamente, es importante que el trabajador se sienta a gusto en su ámbito laboral de manera que pueda desempeñarse en un ambiente adecuado y sintiéndose a gusto en el mismo.

## VI. CONCLUSIONES

Se presenta las siguientes conclusiones:

1. En relación al objetivo general se determinó que el valor de la correlación es de ,765 y la significancia de, 000, concluyéndose que existe una relación altamente significativa entre las dos variables.
2. Se concluye que el nivel de percepción del clima organizacional en los sujetos de estudio, se caracteriza por señalar la estructura y la cultura organizacional de manera favorable; en tanto que, en el aspecto comunicacional el panorama es diferente. En el aspecto general se aprecia que la variable tiene un alto volumen de aceptación, concluyéndose que la percepción del clima organizacional es elevada.
3. Se llegó a la conclusión que el desempeño docente, indica que los participantes en su mayoría que tienen una adecuada percepción de las dimensiones personal, pedagógico y social.
4. En relación al tercer objetivo específico, se concluyó que en todas las correlaciones de las dimensiones de clima organizacional con la variable desempeño docente presentaron significancias altas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los directivos de la institución promover un programa de mejora continua en el aspecto de las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización.
2. Se recomienda a la dirección plantear visitas a otras instituciones de manera que puedan observar el desempeño de colegas en el ámbito del teletrabajo con el fin de asimilar esas experiencias y aplicarlas a su realidad sobre todo en el aspecto de uso de las TICs
3. Se recomienda a los docentes seguir capacitándose y aprovechar las oportunidades que les brinde la institución y los programas del estado para incrementar su conocimiento y competencias con el fin de mejorar continuamente su desempeño y el clima en su organización.
4. Se recomienda a la dirección de la institución, considerar a la estructura, cultura y comunicación como factores claves para el monitoreo del clima en la organización y también a los aspectos personales, pedagógicos y sociales para el control del desempeño del personal.

## REFERENCIAS

- Alva , J. (2018). *El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11749>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Indacochea, A., Yoza, N., & Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 362-372. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/749/html>
- Ángel-Macías, M., Ruiz-Díaz, P., & Rojas-Soto, E. (2017). Propuesta de competencias profesionales para docentes de programas de salud en educación superior. *Revista de la Facultad de Medicina*, 595-600. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n4/0120-0011-rfmun-65-04-00595.pdf>
- Areche Calle, C. (2017). *Las teorías cognitivas y sociales en la sesión de aprendizaje*. Peru: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1702>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206. doi:4867/486755023011
- Asio, J. (2020). Effect of performance review and faculty development on organizational climate. *International Journal of Administration, Technology and Social Sciences*,, 1-10. Obtenido de <https://mla.hcommons.org/deposits/item/hc:32643/>
- Briones, S., Ramirez, R., & Vera, P. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Revista Publicando*, 468-484. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236644894.pdf>

- Brito , Y. (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro Educativo Réplica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51491>
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson UK., 6. Obtenido de <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=Y6ilDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT30&dq=Rensis+Likert%27s+Theory+of+Workplace+Climate+&ots=dCLj2gNbIF&sig=w4MnLxidq9HRXSy0K42HLaG-Uxc>
- Cantu, R. (2016). Work environment, an axis of organizational sociology . *Daena: International Journal of Good Conscience*, 92-95. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11\(1\)92-95.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11(1)92-95.pdf)
- Chairez, G., Araiza, A., & Ornelas, M. (2016). Teaching performance and educational quality. *scientific journal of society, culture and sustainable development* , 123-134. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7933112.pdf>
- Corcoran, R., & O'Flaherty, J. (2018). Factors Predicting Teachers' Pre-service Teaching Performance. *Journal of Education for Teaching*, 175-193. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02607476.2018.1433463>
- Das, J. (2021). The leadership style and organizational management of Rensis Likert: a systematic review. *Vidhyayana-An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal-ISSN*, 2454-8596. Obtenido de <http://j.vidhyayanaejournal.org/index.php/journal/article/download/87/82>
- Diaz , O. (2019). *Estrategia didáctica sustentada en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, para mejorar los niveles de relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7150>

- Echevarría, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. Cordova, Argentina: Universidad Nacional de Rio Cuarto. doi:978-987-688-166-1
- Gabriel-Ortega, J. (2017). How a scientific investigation is generated that is later the subject of publication. . *Journal of the Selva Andina Research Society*, 155-156. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008)
- Gil, C., Carvajal, D., & Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista criterios*, 39-59. Obtenido de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/download/1718/1752>
- Gilli, J. (2016). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=YsVADgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=dise%C3%B1o+de+un+organigrama&ots=Ay0JwUjSlx&sig=hLkWP4HzVo94Fr-eSxCQ9hYAJzE&redir\\_esc=y#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20un%20organigrama&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=YsVADgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=dise%C3%B1o+de+un+organigrama&ots=Ay0JwUjSlx&sig=hLkWP4HzVo94Fr-eSxCQ9hYAJzE&redir_esc=y#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20un%20organigrama&f=false)
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). The evaluation of teaching performance in higher education. *Purposes and representations* , 479-515. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- Gonzales , M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Hernández Jácquez, L., & Cenicerros Cázares, D. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿ una relación entre variables? *Innovación educativa*, 171-

192. Obtenido de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732018000300171](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171)

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4)*. México DF: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). *Selección de la muestra*. México: McGraw-Hill. doi:123456789/2776/506\_6

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 1. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&lng=en)

Irureta Uriarte, P. (2016). The unjustified absence or without prior notice of the worker that seriously disturbs the operation of the company. *Law magazine*, 77-89. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-09502016000100004&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-09502016000100004&script=sci_arttext)

Khan, N. (2019). The impact of the organizational climate on the commitment of teachers. *Journal of Education and Educational Development*, 327-342. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>

Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodological approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 611-624. Obtenido de [https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt\\_2/54216\\_Kusumaningrum\\_2019\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf)

Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z. U, Z., & Khan, S. (2020). Effect of the organizational climate on the work performance of the physical education of the instructors .

*Pedagogy of Physical Culture and Sports* , 2. Obtenido de <https://cyberleninka.ru/article/n/effect-of-organizational-climate-upon-the-job-performance-of-instructors-physical-education>

Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organizational Climate: A Conceptual Perspective. *Article in International Journal of Management and Business.*, 1. Obtenido de <https://www.academia.edu/download/55807254/IJMRA-12034.pdf>

Mamani, L. (2017). *Clima organizacional y el desempeño docente en la IE N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_a5ef314832e74f2009fbf0661ce45233](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_a5ef314832e74f2009fbf0661ce45233)

Martínez, R. (2017). Interpersonal relationships in the company. *Business reality* , 37-38. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/reuca/article/view/5999/5698>

Masacon, M., López, G., & Lára, G. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business field. *Science Mastery* , 311-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>

Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán–Quito*. Quito Ecuador: Universidad Simon Bolivar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Mendoza , L. (2018). *Plan Estratégico sustentado en las Teorías Sociales de la Administración para corregir el Inapropiado Clima Organizacional*. Peru: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo . Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe:8080/handle/20.500.12893/6572>

Molina-Villacís, C., Romero, J., & Cevallos, N. (2020). Consecuencias económicas del Covid 19 sobre el aparato productivo. *Polo del Conocimiento*, 46-54. Obtenido



de

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/1674/3195>

Murrieta , Y., Ochoa, E., & Cordova , G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 97–103. Obtenido de <https://doi.org/10.24039/cv201972819>

Ortiz , N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://lareferencia.org/vufind/Record/PE\\_f5d7289a24d395853f28d9f509030bfc](http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_f5d7289a24d395853f28d9f509030bfc)

Oyarvide, H., Reyes, E., & Montaña, M. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 296-309. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/687/763>

Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco-2017. *Gaceta Científi*, 7-16. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/download/718/579>

Palomino, H., Garro, S., & Sanchez, R. (2020). El futuro del trabajo en América Latina, entre “antes” y “durante” la pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 1-11. Obtenido de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/viewFile/5882/5705>

Palomo Morales , N. (2021). *El desempeño docente y la gestión pedagógica de los profesores de la institución educativa "San Pedro" en el distrito de Coris Provincia de Aija - Año 2021*. Chimbote: Universidad Angeles de Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/22469/DE>

SEMPENO\_DOCENTE\_GESTION\_PEDAGOGICA\_Y\_DOCENTES\_PALOMO\_MORALES\_NELSON\_HIDALGO.pdf?sequence=1

Pérez, A., Milian, A., Cabrera, P., & Victoria, I. (2016). Organizational development, organizational culture and organizational climate. A conceptual approach. *Journal of Scientific Information for the Health Directorate INFODIR*, 86-99. Obtenido de <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/viewFile/200/476>

Quiñonez, C., & Peralta, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016*. Ecuador : Universidad Peruana la Union . Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/476/Christian\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?sequence=3](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/476/Christian_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=3)

Quispe, M. (2020). Pedagogical management in improving teaching performance. *Valdizana research* , 7-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/586062237001.pdf>

Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 225-239. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

Robayo, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Guayaquil: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39127>

Rotter, J. (2017). Some implications of a social learning theory for the practice of psychotherapy. *In Fundamentals of Behavioral Therapy Fundamentals*, 208-241. Obtenido de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203791691-12/implications-social-learning-theory-practice-psychotherapy-julian-rotter>

- Saldaña, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *HOLOPRAXIS*, 011-019. Obtenido de <https://revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128>
- Üstün, A. (2017). Effects of the leadership roles of administrators working in special education schools on organizational climate. . *Universal Journal of Educational Research* , 504-509. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1134498>
- Zapata , S. (2016). El clima organizacional: un referente de la productividad. *Biblioteca Digital* , *Universidad Buenaventura*, 1-3. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10819/4128>

## ANEXOS

## Anexo 1. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	Ramos & Tejera (2017), indican que el clima laboral está relacionado con la percepción que tienen los colaboradores que se encuentran dentro de un ambiente laboral y que desarrollan sus actividades en el marco de los parámetros que le plantea la organización.	Es el ambiente en el cual los colaboradores desarrollan sus funciones laborales y que rigen sus actitudes frente a sus funciones.	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el organigrama de la IE</li> <li>• Cumplimiento de Funciones de los colaboradores</li> <li>• Condiciones laborales.</li> </ul>	Intervalo. Modelo de Likert
			Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación.</li> <li>• Identificación.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a las Reglas.</li> <li>• Empatía y colaboración.</li> </ul>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño docente	Chairez, Araiza, & Ornelas (2016), señalan que el desempeño de un docente se caracteriza por las diversas acciones que ejecutan dentro y fuera de los ambientes de enseñanza con el fin de desarrollar los procesos de enseñanza buscando cumplir con los objetivos y metas definidos en los planes de estudio, esta variable es afectada por el ambiente en el cual se desarrolla	Son las aptitudes, habilidades y destrezas que tienen el cumplimiento de su función profesoral.	Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocación</li> <li>Formación</li> <li>Actuación</li> <li>Autoestima</li> <li>Experiencia</li> <li>Valores</li> </ul>	Intervalo Escala de likert
			Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración Unidades Sesiones</li> <li>Medios materiales y Estrategias Conflicto Colaboración Evaluación</li> </ul>	
			Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación Opinión Interrelación Dialogo</li> <li>Clima institucional</li> </ul>	

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito María José Luzuriaga Rojas, con Nro.1104668296, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: Clima Organizacional y Desempeño Docente que se desarrolla durante el Teletrabajo de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**Instrucciones:** A continuación se expone enunciados sobre el clima organizacional. Por favor lea cada enunciado y responda según como usted actúa frente a cada uno de ellos. Se recomienda que sea lo más honesto posible en sus respuestas porque nos ayudará a mejorar en nuestra laboral profesoral. Los criterios de la evaluación serán frente a cada enunciado responda la alternativa o las alternativas que considere.

### Variable 1:

Muy favorable (TA)= 4

Favorable (DA) = 3

Desfavorable (ED) = 2

Muy desfavorable (TD) = 1

Ítems	1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Estructura organizacional</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
1. Conozco la estructura orgánica de la institución educativa donde laboro.				

2. Tengo conocimiento acerca de las funciones de las autoridades de mi Institución Educativa				
3. Los ambientes de trabajo son cómodos para el desarrollo de la labor como trabajador.				
4. Trabajo con los documentos de Planificación Curricular Institucional (PCI) y la Planificación Curricular Anual (PCA) y el Currículo Priorizado para la emergencia.				
5. Considera usted que los espacios físicos de la IE reciben un adecuado mantenimiento				
<b>Dimensión 2: Cultura de la organización</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
6. Se promueve el compañerismo y el trabajo en equipo				
7. Se brinda apertura para el planteamiento de soluciones a problemas específicos				
8. Considera usted que los directivos delegan funciones y tareas de una forma equitativa				



9. Cree usted que la institución cuida y promueve el crecimiento profesional y personal				
10. Consideran las ideas y aporte de los trabajadores para la toma de decisiones				
<b>Dimensión 3: Comunicación</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
11. Considero efectiva la comunicación por medios virtuales.				
12. Hay apertura en las reuniones virtuales, cuando alguien tiene dudas				
13. La designación de actividades que recibo son claras y precisas.				
14. Existe la coordinación de pequeñas recaudaciones en beneficio de algún compañero docente en emergencia				
15. En su IE se fomentan la sana competencia por medio de concursos entre colegas.				

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito María José Luzuriaga Rojas, con Nro.1104668296, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: Clima Organizacional y Desempeño Docente que se desarrolla durante el Teletrabajo de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**Instrucciones:** A continuación se expone enunciados sobre el desempeño docente. Por favor lea cada enunciado y responda según como usted actúa frente a cada uno de ellos. Se recomienda que sea lo más honesto posible en sus respuestas porque nos ayudará a mejorar en nuestra laboral profesoral. Los criterios de la evaluación serán frente a cada enunciado responda la alternativa o las alternativas que considere.

### Variable 2:

Totalmente de acuerdo (TA) = 4

De acuerdo (DA) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo (TD) = 1

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		TD	ED	DA	TA
		1	2	3	4
	<b>DIMENSIÓN PERSONAL</b>				
1	Los docentes muestran vocación, actitud y entrega en el desempeño de sus funciones				
2	Los docentes muestran cultura hacia la formación permanente; capacitación y actualización				

3	La actuación docente muestra mediante ejemplo, responsabilidad y vocación de servicio				
4	Los docentes muestran autoestima y resiliencia en su actuación profesional.				
5	Me esfuerzo por comprender las motivaciones, los pensamientos y sentimientos de los demás.				
6	Reflexiono permanentemente sobre experiencias de los estudiantes sin discriminación, exclusión y comparación.				
7	Práctica valores de responsabilidad, respeto y empatía frente a los demás				
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICO</b>					
8	La Programación Curricular Anual se elabora bajo normas y se trabaja en equipo.				
9	Elaboran técnica y oportunamente sus unidades, proyectos de aprendizaje				
10	Las sesiones de aprendizaje están elaboradas considerando procesos pedagógicos y didácticos.				
11	Todos los docentes diseñan, elaboración y hacen uso de medios materiales concretos y virtuales en el proceso de aprendizaje de los estudiantes				
12	Las sesiones de aprendizaje se realizan con estrategias y metodologías según nivel y ritmo de aprendizaje de los estudiantes				
13	Orienta los aprendizajes de los estudiantes con novedosas propuestas pedagógicas de trabajo.				
14	Promueve y desarrolla el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.				

15	Fomenta el trabajo en equipo y colaborativo reconociendo mi aporte.				
16	En el proceso de evaluación los docentes hacen uso de criterios e indicadores en el proceso de evaluación				
17	Los docentes hacen uso de diferentes instrumentos para el proceso de evaluación				
18	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				
<b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>					
19	Los docentes de esta institución participan de manera democrática en la gestión de la institución.				
20	Expresa sus opiniones y sentimientos de manera libre y sin agredir a otros.				
21	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
22	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad para fortalecer y dar oportunidad para el logro de aprendizajes.				
23	Los docentes manejan una comunicación fluida y dialógica con las autoridades de la institución.				
24	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				

25	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes				
26	Trabajo en un clima institucional favorable con mis estudiantes				



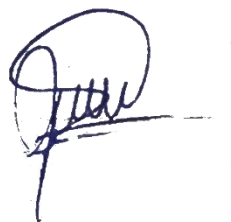


		(PCA) y el Currículo Priorizado para la emergencia.														
		5. Considera usted que los espacios físicos de la IE reciben un adecuado mantenimiento							x		x		x		x	
	Cultura de la organización Pérez, Milian, Cabrera, & Victoria, (2016), indica que es la convivencia de los trabajadores propia de laborar en un periodo prolongado de tiempo en un mismo lugar, se generan experiencias, rutinas, costumbres y valores no escritos pero vigentes en esta comunidad. Para esta variable se plantea los siguientes indicadores participación,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación.</li> <li>• Identificación.</li> </ul>	6. Se promueve el compañerismo y el trabajo en equipo													
			7. Se brinda apertura para el planteamiento de soluciones a problemas específicos													
			8. Considera usted que los directivos delegan funciones y tareas de una forma equitativa													
									x		x		x		x	
									x		x		x		x	
									x		x		x		x	



<p>identificación, toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	<p>9. Cree usted que la institución cuida y promueve el crecimiento profesional y personal</p> <p>10. Consideran las ideas y aporte de los trabajadores para la toma de decisiones</p>						<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>x</p>	
<p>Niveles de Comunicación Oyarvide, Reyes, &amp; Montaña (2017), menciona que son los tipos de comunicación que se pueden dar dentro de una organización, existiendo por medios directos o por medios indirectos, los cuales basan su efectividad en la forma en que son usadas para transmitir el</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a las Reglas.</li> <li>• Empatía y colaboración.</li> </ul>	<p>11. Considero efectiva la comunicación por medios virtuales.</p> <p>12. Hay apertura en las reuniones virtuales, cuando alguien tiene dudas</p> <p>13. La designación de actividades que recibo son claras y precisas.</p>					<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>x</p>	

	<p>mensaje y que sean entendidas por la persona receptora de mismo. Los indicadores para esta dimensión son, respeto a las reglas, empatía y colaboración.</p>		<p>14. Existe la coordinación de pequeñas recaudaciones en beneficio de algún compañero docente en emergencia</p> <p>15. En su IE se fomentan la sana competencia por medio de concursos entre colegas.</p>					x		x		x		x



Narciza Yolanda Delgado Andrango

NOMBRE DE EXP

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH CLIMA ORGANIZACIONAL**

ENCUESTADOS	ITEMS															SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
E1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	37
E2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	3	37
E3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	37
E4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	42
E5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	35
E6	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	32
E7	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29
E8	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	33
E9	4	2	4	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	3	2	35
E10	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	33
E11	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	36
E12	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	35
E13	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	35
E14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	33
E15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	31
E16	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	34
E17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	32
E18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
E19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
E20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	31
E21	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	35
E22	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	34
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
E24	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	35
E25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
E26	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	32
E27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	31
E28	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	33
E29	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	27
E30	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	30
E31	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
E32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	32
E33	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	34

E34	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31
E35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	34
E36	2	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	39
E37	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	35
E38	3	4	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	35
E39	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	33
E40	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	37
E41	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	36
E42	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	35
E43	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	32
E44	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
E45	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
E46	4	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	41
E47	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	33
E48	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	36
E49	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	35
E50	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	34
VARIANZAS	0.4	0.3	0.5	0.4	0.3	0.4	0.2	0.3	0.6	0.3	0.3	0.2	0.3	0.1	0.2	4.7668
SUMATORIA DE VARIANZAS	<b>1.628</b>															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	<b>8.1924</b>															

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	<b>0.86</b>
Numero de ítems del instrumento	15
Sumatoria de las varianzas de los ítems	1.6
Varianza total del instrumento	8.2

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

## Prueba de V de Aiken

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	0	1	1	2	0.66666667
10	1	1	1	3	1
11	1	0	1	2	0.66666667
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	0	1	1	2	0.66666667
Promedio					<b>0.93333</b>

## Interpretación

RANGO	VALIDEZ
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.6 a 0.65	Valido
0.66 a 0.71	Muy Valido
0.72 a 0.99	Excelente Validez
1	Validez perfecta

## Validación de instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Clima Organizacional

**Objetivo:** Medir el nivel de clima organizacional

**Dirigido a:** Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo de los Colorados

**Apellidos y Nombres del evaluador:** Narciza Yolanda Delgado Andrango.

**Grado académico del experto evaluador:** Magister en Gerencia Educativa.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Centro de Educación Inicial Los Rosales

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 23 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Santo Domingo, Noviembre del 2021

  
.....  
EXPERTO 1

### Validación de instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Clima Organizacional

**Objetivo:** Medir el nivel de clima organizacional

**Dirigido a:** Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo de los Colorados

**Apellidos y Nombres del evaluador:** Guido Adalfer González Farez.

**Grado académico del experto evaluador:**

Magister en Educación a Distancia y Master Universitario

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**Publicaciones:** Proyecto de rediseño de la Carrera de Derecho de la UNL

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Universidad Técnica Particular de Loja, Defensoría Pública del Cantón Celica.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 18 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Santo Domingo, Noviembre del 2021



.....  
EXPERTO 2

## Validación de instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Clima Organizacional

**Objetivo:** Medir el nivel de clima organizacional

**Dirigido a:** Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo de los Colorados

**Apellidos y Nombres del evaluador:** Maria Patricia Unuzungo Preciado.

**Grado académico del experto evaluador:** PhD(c) en Educación.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Centro de Educación Inicial Los Rosales

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 20 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Santo Domingo, Noviembre del 2021



Firmado electrónicamente por:  
**MARIA PATRICIA  
UNUZUNGO  
PRECIADO**

.....  
EXPERTO 3



Santo Domingo, 26 de octubre del 2021

**SOLICITUD:** Autorización para el desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos

**SEÑOR:** MSc. Miguel Amando Vergara Fernández.  
Rector de la Unidad Educativa "Santo Domingo de los Colorados"

María José Luzuriaga Rojas con C.I:110466829-6; estudiante de la carrera de posgrados de Administración en la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura-Perú, me encuentro desarrollando una investigación titulada, **Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Arévalo Luna, por lo cual es necesario desarrollar la aplicación de los instrumentos respectivos a 117 colaboradores para relacionar las variables entre sí de mi estudio.

Que, en tal motivo solicito a usted señor rector, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autoriza el desarrollo de la investigación y recoger los datos de mis instrumentos en los docentes y personal administrativo que están bajo su cargo.

De antemano le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Ing. María José Luzuriaga Rojas.  
C.I. 1104668296  
CEL. 0999596298

[mail: mluzuriaga@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mluzuriaga@ucvvirtual.edu.pe)





### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Miguel Amando Vergara Fernández, Rector de la Unidad Educativa "Santo Domingo de los Colorados", he sido informado sobre la investigación titulada: **Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Arévalo Luna, para la elaboración de sus tesis, mismo que se dan a conocer lo siguiente:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues será codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines académicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que será respondido de modo virtual.
- Pondré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Santo Domingo, 27 de octubre del 2021

Atentamente,

MSc. Miguel Amando Vergara Fernández  
RECTOR DE LA U.E. SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS  
TEL. 0997261059

[miguel.vergara@educacion.gob.ec](mailto:miguel.vergara@educacion.gob.ec)



Santo Domingo, 27 de octubre del 2021

**A.-** Ing. María José Luzuriaga Rojas.  
**ASUNTO. -** Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.  
**SOLICITUD. -** Solicitud 26-10-2021 M.J.L.R

De mis consideraciones. -

Es grato a usted saludarle cordialmente y en atención a la solicitud presentada por la maestrante Ing. María José Luzuriaga Rojas, estudiante de la carrera de Administración en la Educación del programa de posgrados de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura-Perú que se encuentra desarrollando la investigación titulada: **Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021.** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Arévalo Luna.

Por lo antes mencionado AUTORIZO brindar las facilidades para aplicar el instrumento y recoger los datos en los 117 docentes y administrativos que están bajo mi rectoría.

Atentamente,



MSc. Miguel Amancio Vergara Fernández  
RECTOR DE LA U.E. SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS  
TEL.0997281059  
[miguel.vergara@educacion.gob.ec](mailto:miguel.vergara@educacion.gob.ec)



## UNIDAD EDUCATIVA "DOS DE MAYO"

RESOLUCIÓN N° 048-2015-FUSIÓN AME-CM-DPMF  
19 DE JUNIO DEL 2015  
Camp. de vivienda "2 de Mayo" - "Chá Guayana"  
Parroquia Bombón-Cañón S.D.C. Provincia Sto. Ogo. de las Tolentinas - Ecuador  
AME 23H00127- CONTACTO: (761666/3761373)/0987962342  
Correo: [secceta@dosmayo@hotmail.com](mailto:secceta@dosmayo@hotmail.com)



Santo Domingo, 11 de noviembre del 2021

**A.-** Ing. María José Luzuriaga Rojas.  
**ASUNTO. -** Autorización para aplicar el estudio piloto de investigación y comprobación de confiabilidad.  
**SOLICITUD. -** Solicitud 09-11-2021 M.J.L.R.

De mis consideraciones. -

Es grato a usted saludarle cordialmente y en atención a la solicitud presentada por la maestrante Ing. María José Luzuriaga Rojas, estudiante de la carrera de Administración en la Educación del programa de posgrados de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura-Perú que se encuentra desarrollando la investigación titulada: **Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021.** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Arévalo Luna.

Por lo antes mencionado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar el estudio piloto del instrumento Clima Organizacional en los 20 colaboradores y la comprobación de confiabilidad del mismo en 50 docentes y administrativos que están bajo mi rectoría.

Atentamente,

  
MSc. Oscar Fernando Calero Portillo  
RECTOR DE LA U.E. DOS DE MAYO  
C.I:1720390424  
TEL.0987962342  
[mail: oscar.calero@educacion.gob.ec](mailto:oscar.calero@educacion.gob.ec)



## PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.075	117	0.131
Desempeño docente	0.064	117	0,200*

Si  $p < 0.05$  rechazamos  $H_0$  y acepto  $H_a$

Si  $p > 0.05$  aceptamos  $H_0$  y rechazo  $H_a$

$H_a$  Los datos no tienen distribución normal

$H_0$  Los datos tienen distribución normal

## BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensión 1 Estructura organizacional					TD1	Dimensión 2. Cultura de la organización					TD2	Dimensión 3. Niveles de Comunicación					TD3	TOTAL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17	57
2	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	14	2	2	2	3	3	12	40
3	4	3	3	3	2	15	2	3	3	4	2	14	4	3	3	3	2	15	44
4	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	46
5	4	4	4	3	2	17	1	4	4	4	4	17	2	3	4	3	2	14	48
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	2	16	56
7	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	4	15	3	4	2	4	3	16	47
8	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	2	17	4	3	2	2	2	13	47
9	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
10	2	3	4	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	3	13	45
11	3	3	4	4	4	18	3	3	4	3	4	17	3	3	2	4	3	15	50
12	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	54
13	3	3	4	3	4	17	2	4	2	3	2	13	3	2	2	2	2	11	41
14	3	3	3	4	3	16	2	3	2	4	4	15	3	3	3	1	2	12	43
15	4	4	3	3	3	17	4	2	2	2	2	12	3	2	1	1	2	9	38
16	4	4	3	3	3	17	4	3	2	2	4	15	4	2	2	2	1	11	43
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	1	2	10	40
18	3	4	3	3	3	16	3	3	2	2	2	12	3	2	2	3	3	13	41
19	4	4	3	3	3	17	2	3	2	2	1	10	2	2	1	1	1	7	34
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
21	3	3	3	3	4	16	2	2	3	3	1	11	3	2	1	2	2	10	37
22	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	34
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	43
24	4	3	3	2	2	14	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	41
25	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	49
26	4	2	3	3	4	16	4	3	2	3	3	15	4	2	3	4	2	15	46

27	4	3	3	3	3	16	1	1	4	4	4	14	4	2	2	4	2	14	44
28	3	4	4	3	3	17	3	3	1	2	3	12	3	3	2	2	2	12	41
29	3	3	3	4	4	17	3	3	2	2	2	12	3	3	2	3	3	14	43
30	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	1	2	13	48
31	3	3	3	2	2	13	3	3	2	1	2	11	4	1	1	2	2	10	34
32	3	4	3	3	3	16	3	4	3	2	2	14	3	3	2	3	3	14	44
33	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	38
34	4	4	3	3	4	18	4	3	2	4	3	16	3	1	2	1	1	8	42
35	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	16	4	4	3	2	2	15	47
36	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	3	13	38
37	4	3	4	3	3	17	3	3	2	1	1	10	4	4	1	1	1	11	38
38	4	4	4	3	4	19	3	4	3	3	2	15	4	3	3	2	2	14	48
39	3	3	3	3	3	15	2	2	1	3	2	10	3	3	2	2	2	12	37
40	3	3	4	4	4	18	2	2	2	3	1	10	3	2	1	4	3	13	41
41	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	38
42	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17	4	3	3	2	2	14	50
43	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	2	12	41
44	3	3	3	3	3	15	3	3	2	1	1	10	3	1	1	2	3	10	35
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	2	12	41
46	3	4	4	4	4	19	3	3	2	3	2	13	3	2	2	2	2	11	43
47	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	2	13	3	2	2	3	3	13	46
48	3	4	4	4	3	18	3	2	3	3	4	15	4	3	3	3	3	16	49
49	3	3	4	4	4	18	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11	43
50	3	2	3	2	3	13	4	3	1	3	1	12	3	1	4	1	4	13	38
51	4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	3	16	51
52	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	57
53	3	3	4	4	3	17	2	3	2	3	4	14	3	3	3	2	2	13	44
54	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	3	4	2	4	17	56
55	4	4	4	4	4	20	2	3	2	3	4	14	4	2	2	2	2	12	46
56	4	3	4	3	4	18	3	2	2	4	4	15	3	3	3	2	2	13	46
57	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	3	4	2	2	14	49
58	4	4	3	3	4	18	3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	2	12	44
59	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	16	3	3	4	2	2	14	48
60	2	4	2	3	4	15	2	3	3	3	3	14	4	4	3	2	3	16	45

61	3	3	4	4	4	18	2	3	2	2	3	12	3	3	3	1	2	12	42
62	3	3	4	3	4	17	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	13	44
63	3	3	4	4	4	18	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	2	12	44
64	4	3	4	2	2	15	3	3	1	4	4	15	3	3	2	1	4	13	43
65	3	3	4	3	4	17	4	4	2	3	4	17	4	3	2	1	1	11	45
66	4	2	2	3	4	15	2	3	3	4	4	16	3	3	2	2	2	12	43
67	4	4	3	3	3	17	4	2	3	3	2	14	3	4	3	2	3	15	46
68	4	4	3	3	3	17	2	3	2	3	1	11	3	3	4	4	2	16	44
69	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	42
70	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	1	13	3	3	3	4	3	16	46
71	4	4	4	3	3	18	2	4	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	47
72	4	4	3	3	4	18	3	3	2	4	4	16	4	2	2	2	1	11	45
73	4	4	4	3	3	18	4	4	2	2	2	14	4	3	2	1	2	12	44
74	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	4	15	46
75	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	4	15	48
76	2	4	4	4	4	18	4	3	2	3	2	14	3	3	4	3	3	16	48
77	3	3	4	4	4	18	3	3	2	4	4	16	3	3	3	1	3	13	47
78	4	3	3	4	3	17	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	43
79	3	3	4	4	4	18	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	46
80	4	3	4	3	4	18	4	4	2	4	2	16	3	3	3	3	3	15	49
81	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	55
82	4	4	4	3	3	18	4	1	2	4	3	14	4	2	3	4	4	17	49
83	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	38
84	4	4	4	3	3	18	4	4	2	3	3	16	3	3	3	4	2	15	49
85	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	46
86	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	2	3	4	4	15	46
87	3	3	4	4	4	18	4	4	2	2	4	16	2	3	4	4	4	17	51
88	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	3	2	4	3	3	15	51
89	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	3	17	54
90	2	4	4	4	4	18	2	4	4	3	2	15	3	3	3	3	3	15	48
91	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	16	53
92	3	3	4	4	3	17	3	3	2	3	4	15	2	2	3	4	4	15	47
93	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18	47
94	2	3	4	4	4	17	3	4	4	4	4	19	3	3	3	2	2	13	49



95	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	51
96	3	3	4	3	1	14	2	4	2	3	1	12	4	4	3	4	4	19	45
97	4	3	3	3	3	16	4	4	2	3	1	14	3	2	2	2	2	11	41
98	3	3	3	4	4	17	4	4	2	3	4	17	2	2	3	1	3	11	45
99	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
100	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	40
101	3	3	4	3	3	16	3	4	2	2	2	13	2	2	3	3	2	12	41
102	2	4	4	1	4	15	2	2	4	4	3	15	4	2	3	4	1	14	44
103	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	55
104	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	2	2	3	15	52
105	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	2	17	2	2	2	2	2	10	47
106	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	3	16	49
107	4	3	3	3	3	16	1	2	4	4	4	15	2	2	2	2	2	10	41
108	4	4	4	4	4	20	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	57
109	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	57
110	2	2	2	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	43
111	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18	3	3	2	2	2	12	46
112	4	4	4	4	3	19	1	4	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	54
113	3	3	3	3	4	16	4	3	4	1	3	15	3	4	3	3	4	17	48
114	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18	55
115	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	2	16	3	2	4	4	4	17	50
116	4	3	3	4	4	18	2	2	3	4	4	15	2	4	4	4	4	18	51
117	4	3	4	3	2	16	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	12	42

## BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dimensión 1. PERSONAL							TD1	Dimensión 2. PEDAGÓGICO										TD2	DIMENSIÓN SOCIAL								TD3	TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24	25			26
1	3	4	3	4	4	4	3	25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	4	4	3	4	4	4	4	30	93	
2	2	2	2	2	2	1	4	15	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	26	3	2	3	3	3	2	2	2	20	61
3	2	3	4	4	4	4	4	25	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	22	3	2	2	3	3	2	3	2	20	67
4	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	77	
5	3	3	3	4	2	3	3	21	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	33	2	4	4	3	4	3	4	3	27	81
6	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	35	3	3	4	3	3	4	4	4	28	90
7	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	30	3	2	4	3	3	3	3	4	25	76
8	4	3	3	3	3	3	4	23	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	4	3	3	3	24	77	
9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75	
10	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75	
11	3	3	3	2	3	4	4	22	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	31	2	3	4	4	4	3	3	3	26	79
12	4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	94	
13	3	2	2	2	2	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	3	23	68	
14	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	28	3	3	3	3	3	3	3	2	23	73	
15	3	2	1	1	1	3	4	15	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	18	1	1	1	1	3	2	2	2	13	46
16	4	4	2	2	2	4	4	22	1	3	2	4	4	3	3	3	1	1	3	25	1	3	2	4	4	3	3	3	23	70
17	4	1	2	2	2	4	4	19	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	3	23	70	
18	4	3	2	2	2	4	3	20	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	26	1	3	3	3	3	3	3	2	21	67	
19	3	2	2	2	1	4	4	18	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	22	1	3	3	2	3	2	2	2	18	58
20	3	3	2	2	3	2	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	71	
21	3	2	2	2	3	2	2	16	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	25	2	3	3	3	3	3	3	3	23	64	
22	2	1	1	2	1	2	2	11	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27	3	3	2	3	3	3	3	3	23	61	
23	3	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	23	66	
24	3	3	2	2	2	4	2	18	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	25	3	2	3	3	3	3	3	1	21	64	
25	3	3	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	70	
26	4	3	2	2	3	4	2	20	2	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	28	2	4	3	3	3	2	3	23	71	
27	4	3	2	2	2	4	4	21	2	4	2	2	3	3	3	3	1	2	3	25	2	4	2	2	3	3	3	22	68	



62	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	76		
63	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	76		
64	3	3	2	3	2	4	3	20	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	29	4	4	3	2	2	4	3	3	25	74	
65	4	3	4	4	3	3	4	25	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	34	3	3	4	4	4	4	4	3	29	88	
66	3	4	3	3	2	3	4	22	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	29	2	3	3	4	3	3	3	3	24	75	
67	3	4	4	3	4	4	4	26	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	29	2	3	3	3	4	3	3	3	24	79	
68	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	4	3	24	77	
69	3	2	3	3	3	4	3	21	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	29	2	3	3	3	3	3	4	3	24	74	
70	3	3	3	3	2	4	4	22	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30	4	3	3	3	3	3	3	3	25	77	
71	3	3	3	3	4	3	3	22	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	32	4	4	3	3	3	3	4	3	27	81	
72	4	2	2	2	3	4	4	21	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33	3	4	4	3	4	4	4	3	3	28	82
73	3	3	2	2	2	4	4	20	2	4	3	3	4	3	3	4	1	4	4	31	2	4	3	3	4	3	3	4	26	77	
74	3	2	3	3	4	4	4	23	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	34	4	4	3	3	3	3	4	3	27	84	
75	3	2	3	3	4	4	4	23	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	34	4	4	3	3	3	3	4	3	27	84	
76	3	2	3	3	3	3	4	21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33	3	4	4	3	3	3	3	3	26	80	
77	3	2	3	3	3	3	3	20	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	33	2	4	3	3	4	4	4	3	27	80	
78	3	3	3	3	4	4	4	24	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30	2	4	3	3	3	3	4	3	25	79	
79	3	3	3	3	4	4	4	24	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	34	3	2	4	4	4	4	3	3	27	85	
80	3	4	3	3	3	3	3	22	2	4	4	4	4	4	1	4	2	3	4	32	2	4	4	4	4	4	1	4	27	81	
81	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	35	4	3	4	4	2	4	4	3	28	90	
82	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	1	3	2	4	3	32	4	4	4	4	3	3	1	3	26	86	
83	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	3	23	69	
84	3	3	3	2	4	4	3	22	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35	4	4	4	3	3	3	4	4	29	86	
85	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	23	73	
86	3	3	3	4	4	4	3	24	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	30	2	2	4	3	4	3	3	3	24	78	
87	3	3	2	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	3	31	90	
88	3	4	2	4	1	4	4	22	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36	3	4	4	3	4	3	4	4	29	87	
89	3	1	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	31	91	
90	3	3	3	3	3	4	4	23	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	31	4	4	3	3	3	3	3	3	26	80	
91	4	3	3	3	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	95	
92	3	2	2	2	2	2	2	15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	32	3	3	4	3	3	3	3	4	26	73	
93	4	2	3	3	3	4	4	23	2	2	2	2	3	3	2	3	1	4	3	24	2	2	2	2	3	3	2	3	19	66	
94	3	3	2	2	2	4	2	18	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	34	4	4	4	4	4	4	3	3	30	82	
95	3	3	3	4	4	4	4	25	4	2	4	3	4	3	3	4	1	4	4	32	4	2	4	3	4	3	3	4	27	84	

96	3	3	2	1	2	4	4	19	1	4	2	3	1	3	4	3	3	3	3	27	1	4	2	3	1	3	4	3	21	67
97	3	4	4	4	2	4	4	25	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	28	3	1	3	3	3	3	3	3	22	75
98	2	2	3	2	2	4	2	17	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	33	2	3	3	4	4	3	3	4	26	76
99	3	3	2	4	2	4	4	22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	31	4	4	3	3	3	3	3	3	26	79
100	2	2	2	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25	3	2	3	3	3	3	2	2	21	63
101	2	2	3	3	3	4	4	21	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	30	2	4	3	2	3	4	2	3	23	74
102	2	3	4	3	3	2	3	20	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	30	2	4	3	3	3	3	3	3	24	74
103	3	3	3	3	4	3	3	22	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	2	4	4	4	30	90
104	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	82
105	4	3	3	3	1	4	4	22	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	4	31	91
106	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	73
107	3	4	2	4	4	3	4	24	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	27	4	2	2	4	3	3	3	2	23	74
108	4	4	4	2	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	95
109	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	93
110	3	4	4	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3	4	3	3	3	3	2	3	24	77
111	2	2	2	3	3	3	3	18	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	33	3	4	3	2	4	4	4	3	27	78
112	4	4	3	3	3	3	4	24	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	32	4	3	3	3	3	3	4	3	26	82
113	4	4	3	4	4	4	4	27	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	28	2	2	2	3	3	4	3	4	23	78
114	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	4	4	3	4	27	80
115	3	3	3	4	4	3	3	23	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	31	4	3	2	3	2	3	3	4	24	78
116	2	2	2	4	4	4	4	22	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	3	3	4	4	4	29	88
117	4	3	3	4	2	3	3	22	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	19	2	3	2	2	2	2	1	2	16	57